

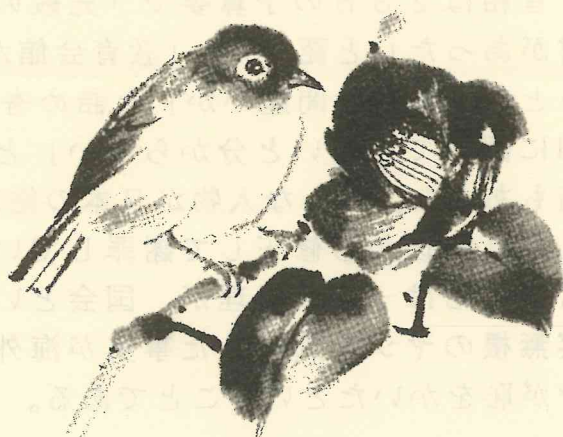
研究所とのNet Work

所報

Aichi Labor Institute

も：く：じ

巻頭言・政治の劣化を憂う 総理の妄言	…編集部	p 2 ~
愛知県知事選挙の結果について	…革新県政の会	p 4 ~
小松民子さんへのインタビュー	…編集部	p 6 ~
統一地方選挙に向けて	…大村義則	p 12 ~
戦後 70 年と労働組合	…吉田 豊	p 15 ~
いま、トヨタの労使で議論されていること	…杉山 直	p 17 ~
この 2 ヶ月労働情報・1 月 2 月	…編集部	p 23 ~
統計から見た愛知県経済		p 27 ~



● 第181号

○ 2015年3月15日

あれほど厳しかったこの冬も終わり、そろそろ春を迎える気配が覗える。日も長くなり、梅の開花から桜の開花へと南国からは話題が飛び込んでくるようになった。もう 1 週間もすれば、当地も含めて列島は花便りで賑やかになるだろう。季節は間違いなく春に向かっている。もうじき生きものが活発に蠢く春がやってくる。

春は本来は「希望」や「輝き」と相通じるはずだが、私たちからするとどうも鬱から免れない。その理由の要因は政治の劣化である。昨年暮れの「トンでも」解散・総選挙によって、与党で「3 分の 2」という前人未踏の壁を越えた安倍自民党政権のおごりと野党をも巻き込んだ政治の劣化が止まらないことにある。実際に第二次安倍内閣・第三次安倍内閣の不祥事はあとをたたない。この内閣の閣僚で何人の不祥事が明るみになり、何人が首をすげ替えられたのだろう。先日その根本的要因こそ総理安倍晋三の品格にあるということ垣間見させていただいた。

発端は 2 月 19 日の衆院予算委の場でのこと。民主党の議員が西川前農林水産相の政党支部への献金問題を取り上げていたさなかのことであった。総理は「日教組はやっている」と答弁席からやじを飛ばした。自民党の大島理森予算委員長が「静かに」と制止しても、首相は「日教組はどうするのか」と言葉を重ねたという。さらに翌 20 日の予算委で民主党の議員から謝罪を求められると、「日教組が（国から）補助金をもらい、（日本）教育会館から献金をもらっている民主党議員がいる」と主張した。

首相は 23 日の予算委でも日教組出身の議員の実名を挙げ、文部科学政務官時代に「教育会館という隠れみではなく、日教組からダイレクトに献金をもらっていた」「日教組からパーティー券を受けていた」と批判した。

首相は 23 日の予算委で「先般の質問に対する答弁の中に正確性を欠く発言があった」と認めた。「教育会館から献金をもらっている議員が民主党にいるという答弁は間違いか」と詰め寄られ、「献金をもらっていたかどうかは詳細に調べてみないと分からない」と根拠なく発言したことを自ら告白する場面もあった。こんな人物が日本の総理をしているのだ。

これは後から修正して謝罪しているがそれで済む問題だろうか？少なくとも私たちは一国の総理が、国会という国権の最高機関である場で低劣かつ事実無根のヤジを飛ばした事実が海外に発信されたということであり、我々自身が恥をかいたということである。

答弁席から発言者にヤジを飛ばす総理も前代未聞で、なおかつそのヤジの中身が事実無根のデマであり、極めつけは一般社会ではもう聞かれなくなった「日教組」というネット右翼や橋下徹ぐらいの低劣な人物が使う俗語を公の場で恥ずかしげもなく乱発したことである。ヤジと事実関係の問題は、重要事項であるが多くの場で紹介されているので、首相が得意そうに使った「につきょうそ」という用語について触れてみたい。

個人的なことをいうと私の所属組合はかつては日教組の所属組合であったが、1989年の労戦再編を契機に離脱して、新しい組織である全日本教職員組合（全教）の結成に奮闘した。日教組が戦後のある時期まで、「平和と民主主義」の主要な担い手として、当時の文部行政と闘い民主教育を守るために貢献したのは日教組の名誉でありそのことは否定しない。しかし右翼的労戦統一に無原則的に追随し、文部省（当時）のパートナーとしての道を選択し、「教え子を戦場におくらない」のスローガンをかなぐり捨てたとき、私たちは残念ながら日教組と袂をたつという苦渋の選択をした。

だから組織としての日教組への未練はないが、それでも事実関係をねじ曲げ不当な攻撃にさらされていることには同意は出来ない。この「日教組批判」なるものが、意識の遅れた層を扇動する役割を果たしているからである。ネット右翼をはじめとした反動層の中には、今なお、「日教組＝社会主義革命団体＝反日＝学校崩壊＝教育荒廃の元凶」というおかしい図式をたて「悪の根源」であるかのレッテルにこだわっているからである。ネット右翼をベースに現在でも橋下徹も中山成彬も産経新聞も未だに日本教育のガンは日教組だという妄想を引きずっている。今回の出来事は、安倍総理がそうした人物と同じ水準であることを明らかにした。安倍晋三という人物を日本の総理にしておくことは日本の国民にとって大きな不幸だとは思いますが、悲しいかな多数の横暴によってまともな批判は封じ込まれているのが日本の現実である。

愚かな総理が君臨する日本の国の政治の劣化は深刻である。とともにその愚かな総理を支える国民の民度も嘆かわしい。だがこれは戦後70年のなかでの1つの到達点としての現実である。私たちはここまで日本の国を貶めた根源まで見ていく必要がある。その際、「選挙制度」（特に小選挙区制）と「政党助成金」の問題は、廃止を含めて当然見直すべき重要課題ではあると思うが、その論議が私たちの周辺でしか話題にならないのは、私たちの影響力がまだまだ小さいからだといえるのだろう。いずれにしろ、この国会での総理の答弁は明らかに数をバックとしたおごりがやたらと目につく。「警鐘を乱打して」、私たちの力で一刻も早く歴史の遺物へと葬っていかなければならない。春を前に、前を向いていかなければならないと思う次第である。

（さ）

愛知県知事選挙の結果について

2月1日投票の愛知県知事選挙で、革新県政の会の小松たみこ候補は、オール与党勢力の推す現職の大村秀章候補を向こうに回し、391,308票（得票率19.37%）を獲得し、善戦健闘しました。小松候補の得票数・率は、前回（2011年）知事選での「会」候補の得票数141,320票の2.77倍、得票率4.63%の4.19倍であり、躍進というべき結果です。

小松さんと「会」は、安倍暴走政治ストップ、大企業中心から県民中心への県政の転換、暮らし・福祉・平和第一の県政実現を訴えました。限られた期間でしたが訴えが届いたところでは小松さんへの共感と支持が急速に広がりました。ご支持いただいた県民のみなさま、ご奮闘いただいた「会」の構成団体のみなさま、推薦・支持決議をお寄せいただいた団体・組織のみなさまに心よりお礼を申し上げます。

今回の知事選は、昨年秋の沖縄知事選での米軍新基地建設に反対する「オール沖縄」候補の勝利、総選挙での日本共産党の躍進という新たな政治情勢のもとでたたかわれました。前回の知事選では「自民にこりごり、民主にがっかり」した県民の支持を集めて当選した大村氏は今回、「第3極」が壊滅状態とみると除名された自民党にすり寄りしました。知事選で大村氏は消費税増税や原発再稼働、「海外で戦争する国」づくりなど安倍政権の暴走には全く口をつぐみました。大村氏が掲げた「リニア・ジェット・FCV」の政策は、アベノミクスの愛知版であり、県民の税金を特定大企業に投入し、県政を大企業の下請け機関にする異常なものでした。

国政では自民党と対決ポーズをとる県議会の各党が大村氏に相乗りし、文字通り「オール与党」と小松さんのたたかいになりました。34.93%という低投票率は、党利党略・県民不在のオール与党体制にたいする県民の不信のあらわれです。大村氏の得票は昨年の衆院選比例代表での各党合計得票より101万票も少ない1,629,147票にとどまりました。

一方、小松さんは社保協事務局長としての経験をフルにいかし、重点公約に子どもの医療費無料化、国保料の県補助金の復活、特養の拡充など県民の暮らしを守る医療・福祉政策をかげました。経済政策でも中小企業を主人公とする支援策で若者の正社員雇用を増やすなど大村氏と真っ向から対決する政策を

かけました。安倍政権の暴走政治に対しても平和憲法を生かして国際友好を広げる政治姿勢を明確にしたたたかいました。

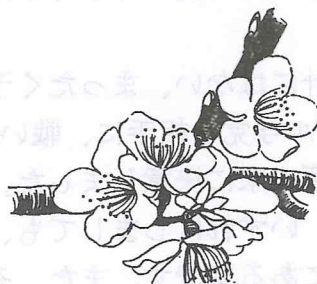
小松さんの政策には医療・福祉関係者はもちろん県下の自治体関係者からもたいへん大きな期待が寄せられました。また初めての女性知事をという訴えにも多くの県民から支持が寄せられました。投票日翌日の中日新聞には、大村氏に投票はしたが、「地元では高齢化が進んでいるので、福祉にも目を向けてほしい。老人ホームなどの高齢者施設が不足して、入りたくても入れない人は増えている。施設の増設などの対策を急いでほしい」という声が紹介されています。投票の結果は現職の勝利となりましたが、小松さんの掲げた医療福祉政策は多くの県民に支持されています。

小松さんの獲得した得票は「会」に参加する日本共産党が総選挙での比例票30万8千票を大きく上回っています。小松さんに寄せられた県民の要求、願いを実現させるためにも県議会の「オール与党」体制を打破し、日本共産党の県会議席復活が強く求められています。

小松さんは、今後も愛知県社会保障推進協議会の事務局長として、医療・福祉の分野で県を「攻めて攻めて攻めまくる」と決意を新たにしています。革新県政の会も知事選に寄せられた皆さんの要求・願いの実現に引き続き奮闘する決意です。

2015年2月2日

革新県政の会



小松民子さん（愛知県知事選挙候補者）へのインタビュー

地方選挙と15春闘に期待する

ー 知事選挙をたたかって思うこと ー

もう2ヶ月も前のことになります。知事選を精力的にたたかい抜かれた小松民子さん。今はもう社会保障協議会の仕事に戻っておられますが、愛知労働問題研究所の所報編集部として知事選のなかで、いろいろ感じられたこと、考えられたことなどをお聞きしてみました。小松さんの人を明るくする「元気」は、ますますパワーアップされていました。

以下その内容を紹介させていただきます。

1 選挙に立候補すること

編集部 知事選ではすばらしい奮闘をしていただき、本当にありがとうございました。仕事も家庭もある小松さんが、初の女性知事として立候補されるには、乗り越えなければならない困難がいろいろあったのではないのでしょうか。これから「立候補する」人たちの参考にもなると思うので、まずその辺を少し聞かせてください。

小松さん この度の選挙にあたっては、大変多くの方々にご支援いただきありがとうございました。ご支援、ご協力に対し心よりお礼申し上げます。結果は、投票率35%という低さの中で、現職大村知事は約163万票にたいし、小松たみこは約39万票（得票率19.37%）の結果となりました。小松の獲得票は、会の前回候補の得票数の2.7倍、得票率の4倍であり、2000年代に行われた4回の愛知県知事選挙で、会の候補者として最高得票を得ることができました。さらに、年末の衆議院選挙で日本共産党の衆議院比例票を9万票のばしました。沖縄知事選挙、衆議院選挙での日本共産党の前進に続き、愛知から「安倍政権 NO！」の審判を突き付け、春のいっせい地方選挙につなぐ役割は果たせたのではないかと、まずは一安心です。

立候補するにあたって乗り越えなければならなかった困難という点では、女性であることのハンディは特段ありませんでした。確かに、選挙期間中の家事、掃除洗濯をどうするのかはありますが、「日々の暮らし」と大きく変わるものでなく、選挙中もほとんど普段の生活でした。選挙は過密なスケジュールなので時間のやりくりは大変でしたが、夫の協力も得て凌げました。

県知事選挙への立候補は、私の人生設計にはない、まったく予期せぬものでした。最大の難問は、「県知事選の舞台、しかもオール与党を相手に、戦いぬけるか」「候補者力」はどうか等についてであり、自問自答・葛藤の末に決意しました。決めたら直ちに気持ちを切り替え、一挙に闘う体制を作りました。いずれにしても、「誰かが候補者になる」、応援団から、誰かが出馬することは大いにある訳です。また、そういった要望があれば、

前向きに考えることだと思います。そういう機会は、めったにあるものではありませんから、貴重な学びができるのではと思いましたし、実際にかげがえのない経験をさせていただきました。

編集部 立候補されたと知って、周りの人たちの反応はどうでしたか。

小松さん 「びっくりした!」「よく決意したね!」「頑張っ!」と、電話やメールが殺到しました。「身近なお友達」の立候補に、私の周辺は俄かに慌たしくなり、知事選挙を推進していただきました。ありがとうございました。

寄せられた、激励のメッセージが、選挙に臨む私の背中を押し気持ちを固めてくれました。65年の人生の集大成とでも言いましょうか、親戚縁者、医労連や全労連、愛労連の仲間、愛知大学OB有志、若い頃からの友人、保育園時代のみなさん、ご近所から全国からメッセージが寄せられ、本当に勇気づけられました。ありがたかったです。同時に、「小松たみこと選挙をたたかう」という連帯行動が始まりました。医労連のかつてない熱い行動はじめ、予想を大きく上回る強いもので、頼もしくも嬉しく、楽しく選挙ができました。私のモットーは、「明るく、楽しく、元気よく」ですが、まさにこの輪が広がり、選挙戦の見通しと確信につながりました。

なお、立候補を表明してから投票日の直前まで、大勢のみなさんから「立候補してくれてありがとう!」「必ず当選してください!」と感謝と激励の声をいただきました。かなり多くのみなさんからのこの声掛けは、実に新鮮で、候補者の自覚と役割、責任を育てていただき、「立候補してよかった!」と選挙中のエネルギー源の一つになりました。

編集部 知事選となると、政策の勉強や作成も大変だと思うのですが、どうやって現職知事を圧倒するような政策提起ができたのですか。

小松さん 革新県政の会の政策スタッフのご奮闘の賜物です。県の現状や問題点、課題など、県政の会の政策は、わかりやすく整理し提起されています。レクチャーを受けながら、短期間でしたが、集中的に学ぶことができました。政策スタッフは熟練のみなさんであり、私の質問の一つひとつに的確かつ簡潔に答えていただきました。

また、愛知労働問題研究所発行の「地域経済の将来を考える研究会『岐路に立つ愛知県経済』」選挙に間に合い参考させていただきました。

なかでも、争点に押し上げた「リニア・ジェット・FCV」優先でなく、「県民のいのちと暮らしを守る県政の実現」という点では、アベノミクスのもとで「格差と貧困」が広がり、高齢者や子どもへの支援を強化することは、社保協運動そのものです。専門分野ですから「訴える機会が増えてよかった!」といったところです。まさに、県政の会の政策が、「現職の弱点」を補うものであること鮮明になりました。「財政力は1・2位のトップクラスでありながら、県民生活に関わる民生費や教育費、衛生費、特別養護老人ホームの配置は全国最低」の訴えは、わかりやすい。「訴えれば、響く」確かな手応えがありました。

毎年県下の自治体を訪問するキャラバン行動を通して、地域の実態や要求を把握していますし、社会保障関連では現職知事にも負けるはずがありません。何といたっても現場を知っていますから。大いに役立ったと思います。

2 知事選のなかで 見えてきたこと

編集部 知事候補として奮闘されるなかで、新たに見えてきたこと、気付かれたことなど、ありましたか。

小松さん 知事候補として、県政の実情や県政の会の政策を学ぶにつれ、「県民不在の冷たい県政」という点への理解が深まり、怒りがこみ上げてきました。

大企業には大盤振る舞い、「一件最大 100 億円補助」などの優遇策。リニア、設楽ダム、中部空港第 2 滑走路など無駄な大型開発推進。国民変更保険料県単独補助金の廃止など・福祉・医療切り捨ての大村・オール与党県政。さらに、「リニア・ジェット・FCV」と JR 東海、三菱重工、トヨタ自動車など特定企業への支援を優先し、「日本一元気な愛知」をつくり、世界から集客する…といいます。県民には、「トリクルダウン」、我慢を押し付ける。まさに、アベノミクスの愛知版であることに、怒り心頭であります。

さらに、「こんな愛知県政 だまっとっていいのか!? 愛知が軍事産業の拠点へー戦争する国づくりは企業利益のため」で紹介のある項目です。安倍政権は、7 月 1 日「集団的自衛権の行使」を閣議決定し、それに先んじて 4 月には「武器輸出三原則」を撤廃し、輸出自由化の新原則を決定し、「戦争国づくり」は急速に進んでいます。東海地域は、日本最大の軍事産業地帯で、三菱や川崎重工などの戦闘機や武器輸出が輸出の対象に、企業が「死の商人」に変わってゆくなど、重大な問題です。関連して、「中学生の自衛隊体験」の実態にも驚きました。「迷彩服着て ドーラン塗って、匍匐前進」など有りえないことだ。まだまだ県民に知られていません。

「県民生活に関わる予算の支出は軒並み最低」、県民には冷たい県政は、実は中央直結、戦争する国づくりにも深くかかわっていることなど、急ぎ県民に伝える必要があります。

県政の会パンフレット「こんな県政 だまっとっていいのか!」の内容は充実しています。県知事選挙中に出された、基本政策や政策・提言、会のパンフや DVD、など意外と県民のみなさん、県政の会の組織内でも活用は十分とは言えません。まず学習、「知って、知らせて、組織する」ことを、みなさんと確認したいと思います。

編集部 大村県政の弱点はどこにあると思いますか。また、その支配を維持するうえで「強い」ことがあるとすれば、それはどんな点だと思いますか。

小松さん 大村県政の弱点は、オール与党体制で「中部財界最優先」にあるのではないのでしょうか。

大村氏は 4 年前は「第 3 極」で、今回はオール与党体制で選挙戦もたたかわれました。

政策的にも、国の“暴走”政治に追従し、「行政の目標は企業誘致」と公言し、突出した大企業優遇の県政です。大村県政の獲得票は、160 万票。歴代現職知事の獲得票がほぼ同数であり、現職が推進する県政の後ろ盾、支持する層は安定的に 160 万人ある。県政はその支持層の要求実現の場、国や県の予算を最大限活用しようとしています。しかし、その勢力は、有権者 591 万人の 27 %、4 分の 1 です。4 分の 3 の人が「反対」または圧倒的多くが「棄権」の状態です。県政の会政策をさらに広げ、この 4 分の 3 の有権者に支持を得る、少なくとも 160 万を超える支持を得られれば県政の転換はできます。今回小松たみこが獲得した票 39 万の 4 倍ですが、投票率を倍以上に引き上げながら批判票を獲得することで実現可能と考えます。

棄権した有権者には、政治とくらしが直結していること、政治の選択は有権者一人ひとりの「投票」によって決まります。「投票に行こう！」と訴えたいです。

編集部 愛知県というこの地域の特徴を、小松さんはどんな風にとらえることが重要だと考えられましたか。(追加)

小松さん 愛知県は自然環境にめぐまれ、農林水産業から工業生産など活発な経済活動が展開されていると思います。愛知で生まれ育ったことを誇りに思っています。しかし、県内を回りますと、地域間の格差も大きく、「地域社会」の充実や底上げが必要とも感じます。知事選挙を通じ、愛知県は誠に国の下請け機関であり、トヨタをはじめ大企業奉仕最優先、県民生活は後回しになっていることが特徴的であると実感しました。「大企業城下町」といわれる地域にも大きく影響を及ぼし、県民支配も強いものがあると感じます。憲法や地方自治法にもとづき、「住民の福祉の前進を図る」県政に転換することが必要と考えます。財政力は全国 1・2 位なのに「いのち・くらし・教育」など県民の生活に直結する施策は最下位という状態を顧みることのない県政に、的確な批判と要望や提案を示していくことが、ますます重要になっていくのではないのでしょうか。なによりも、「ブレずに、きっぱりとものいえる」県会議員を多数確保し、議会を変えることが喫緊の課題と考えます。

3 今回の知事選での成果と残された課題

編集部 知事選の総括は「革新県政の会」や共産党の県委員会でもなされていますが、立候補者としての小松さんの目から見て、今回の選挙戦の最大の成果はどこにあったと思われますか。

小松さん 今回の選挙戦の成果は、「2000 年代県政の会候補者の最高得票を得た」ことではないでしょうか。また、政策面では直後から前進が見られます。第 1 に、①公立全日制高校の生徒一人あたりの教育費は 91 万円と 3 年連続で全国最下位。県教委で委員から「教育費が低い現状を計画案で触れるべき」との意見が出される。②「瀬戸に特別支援学校 愛知県方針 19 年開校 過密緩和へ」と、県知事選挙の「県政黒書 教育編」で指摘し、

訴えてきたもの。過密支援学校のワースト 10 に愛知の 5 校が入っている。これによってみよしと春日井の支援学校が緩和されます。第 2 に、県営住宅の修繕費に 44 億円、今年より 6 億円 16% の大幅増。県民と担当部局からも喜ばれました。第 4 に、「人口減少対策」について、「子育て支援策、医療の確保と地元産物を活用した街づくりが功を奏する」との訴えを、内閣報告でも指摘されるなど会の政策の優位性がしめされました。第 5 に、「リニア」計画の見直しについても、中止に向けた新たな運動がはじまります。

小松たみこのキャラが「身近なお友達」「知り合いの人」であり、本物の「庶民」代表です。県民の生活目線で政策を訴える、要求と県政のかかわりを語ることで、県政がグーッと身近なものになったと思います。また、「女性の知事誕生を」という提起が、県民の中に新鮮な受け止めと期待を広げたと感じます。「立候補のハードルが下がった」と個人的には評価し、これも成果と考えています。これからの県知事選挙が楽しみです。

残念なのは、「低い投票率」を打ち破ることはできませんでした。候補者の決定が選挙戦間近となり、選挙期間は限定されました。十分な時間の確保がやはり必要です。さらに、ツールについても改善が必要と感じます。今回、Facebook や twitter が威力を発揮しました。革新県政の会ホームページでは「小松ちゃん応援ページ」を、愛大 OB 有志の会は twitter 「小松たみこさんを愛知初の女性知事にする会」で拡散されました。いま読み返しても、感動的です。ここでも多くのみなさんに、心からお礼を申し上げたい。ありがとうございました。書き込みの中に、「貴女の頑張りは、未来につながる」「リニアの中止」「大企業優先はもうやめて、県民生活支援を」など、励ましや政策への支持を表明していただいています。

何よりも、若い方の参加が嬉しいです。

編集部 今後に残された課題として、私たちがとくに留意しておく必要があるのはどんな点だと思われるか、率直に聞かせてください。(追加)

小松さん 県下を回らせていただき、集会や街頭での訴えをいたしました。行く先々で、温かい歓迎を寄せていただき、大変心強くまた頼もしい限りでしたし、ありがたかったです。しかし、その圧倒的多くの方が「同世代」のお仲間でした。同世代のみなさんの、力強い活躍には敬意を表するものですが、次の世代の担い手を急ぎ増やさないといけないと、あらためて感じております。すでに、若い候補者の活躍も目を見張るものがあります。活動の内容もとてもユニークで感心することが沢山あります。この人たちの仲間を、さらに増やすことが私たちの役割と感じるこの頃です。

さらに、「地域が主役」ですから「地域力」をどう強化するかが問われているのではないのでしょうか。

4 地方選挙と 15 春闘への期待

編集部 知事選での小松さんの奮闘を引き継いで、今は 4 月の地方選挙にむけた運動がす

すめられていますし、15春闘も山場を迎えています。安倍暴走にストップをかけるためにも、この選挙と春闘を結びつけてたたかう事が非常に重要になっていると思うのですが、全労連副議長でもあった小松さんから、なにかアドバイスをいただけませんか。

小松さん 4月の一斉地方選挙では小松たみこをご推薦いただいた政党のみなさんの健闘を期待しています。とりわけ、先の衆議院選挙で大きく前進した日本共産党の愛知県議席の奪還、名古屋市議会12人当選、後半戦での前進は重要な課題と考えています。私も、応援団として、押し上げていきたいと思っています。

県知事選挙では、アベノミクスによる「格差と貧困」の拡大にたいし、県民の暮らし守県政の実現を訴えてきました。もちろん、憲法改悪反対、秘密保護法や消費税の再引き上げ反対等、安倍政権と対決する立場も鮮明にしてきました。4月の地方選挙では、この点をさらに県民の世論に広げ、有権者の支持獲得に結びつけて欲しいと思っています。

15春闘、大手大企業は軒並み空前の利益を上げる、労働者の賃金さがり続けるなかでのたたかいです。大企業の内部留保は増え続け、ため込にたいし閣僚から「守銭奴」などの発言も出ています。大手企業・連合の正規労働者への「賃上げ」はもちろん、それだけにとどまらず中小・非正規労働者すべてに大幅賃上げを実現して欲しいですね。まさに、全労連・愛労連の出番です。

全労連・愛労連が掲げ続けた、「大企業の内部留保」や「最低賃金の引き上げ」は今や世間の常識になってきました。さらに、労働者いじめの雇用破壊、派遣法や労働基準法の改悪反対、医療制度改悪反対など、国民的な課題を前面に、地域に打って出て欲しいですね。

労働者・県民には国の制度改悪による負担増が大きいのしかかっています。制度の改悪に反対することと合わせ、負担増を補える「賃上げ」、生活防衛のたたかいとしても実現してほしい。そのため、職場で地域で、学び語り広げて欲しいと思います。労働者の要求は県民の要求です。国民規模のたたかい、「国民春闘」で安倍政権の悪政をストップする春闘を、一緒に闘いたいと思います。

インタビューをいただき、ありがとうございました。 小松民子

編集部 お忙しいなか、どうもありがとうございました。

以上

統一地方選挙に向けて

大村 義則

(1) 大企業応援に偏り、ムダな大型事業で税金の無駄遣いを続ける豊田市政
大企業トヨタに、労働者・中小企業と地域経済・環境に対する社会的責任を果たさせることは、豊田市民の暮らしを守り、つりあいのとれたまちづくりをつくる上で決定的に重要です。2015年3月期決算におけるトヨタ自動車の営業利益予想は2兆7千億円だと発表され、リーマンショック前(08年)の2兆2703億円を超え、過去最高を更新する見込みです。トヨタのグループ世界販売台数は2014年3月期に1013万台と過去最高を記録し、世界の自動車メーカーで初めて1千万台を超えました。

しかし、豊田市の新年度(2015年度)の法人市民税予算は248億円余で、リーマンショック前の過去最高であった491億円(2007年度)の半分あまりでしかありません。そもそも、トヨタは2008年のリーマンショック後5年間、ほとんど法人市民税を払ってきませんでした。大企業優遇の「研究開発減税」や「外国子会社配当益金不算入制度」、「利益から欠損金を9年間繰越して処理できる」制度などで法人税を減額できる影響をもろに受けた形です。トヨタが、過去最高の利益を見込みながら、2015年度の法人市民税の歳入見込みが落ち込んだままなのは、「法人市民税の一部国税化」の影響もありますが、特に海外生産による利益が増大しながらも、リーマンショック後の2009年度から税制上の措置がとられた「外国子会社配当益金不算入制度」の影響がある事を市当局も認めています。

それでも、豊田市は、トヨタ自動車への補助金として、2009年度4億3千万円、2010年度5億6千万円、2011年度2億8千万円、2012年度2億5千万円、2013年度3億4600万円(※2013年度については、産業立地奨励交付金と企業誘致推進補助金の合計)の補助金を支出してきました。これらの補助金制度ができた2000年以降の14年間で、トヨタ自動車一社に支払われた補助金合計は実に50億1722万円にもおよびます。さらに、トヨタ自動車のテストコース事業にのべ約5億円をすでに支出しました。その「テストコース」にトヨタの社員が通勤するための中山間地の道路整備にも18億円を支出します。また、元城の環境モデル地区(エコフルタウン)に17億5千万円の税金投入をするなど、トヨタをはじめとした大企業に偏った市政が続いています。

また、著しい「ハコモノ行政」による税金のムダづかいも大問題です。400億円かけて建設した豊田スタジアムは、維持管理費に加えて経年劣化にともなうメンテナンス費用が膨れ上がり、税金による「赤字補填」は2013年度

9億円にまで拡大しました。100億円かけて特殊・華美なデザインで建設した豊田大橋は、修繕と耐震補強で10億円にもなります（普通の橋である久澄橋・平成記念橋の3倍！）。また、多額の税金を投入して建設された豊田市駅周辺の再開発ビルは、大型店の撤退により「尻拭い」のための対策費で60億円もの税金投入が行われました。にもかかわらず、また建設が計画されている駅前通北地区再開発では総事業費227億円のうち、税金投入が72パーセントの164億円を占め、その内市税投入は68億円にも及ぶ計画となっています。これだけ税金投入をしてつくる「ハコモノ」には公共施設は一つも入る予定はなく、「シネコン」やマンションなど民間施設ばかりです。

このような豊田市における大企業奉仕とムダな公共事業を改めさせて、「予算の主役を福祉・くらし・教育に」変えさせなくてはなりません。

（２）建設的な提案で市政を動かしてきた日本共産党豊田市議団

日本共産党豊田市議団は建設的提案を行い、数々の市民要求を前進させてきました。主な活動を紹介します。

①中学校卒業までのこどもの医療費無料化

子どもの医療費無料化の拡大は、日本共産党の議席拡大とともに広がってきました。日本共産党の議席が無かった15年前、当時の豊田市議会では、そもそも、この問題を取り上げる議員は誰一人ありませんでした。そこに、毎議会のようにとりあげる日本共産党の議員（大村義則）が誕生して、状況は一変。その後、市当局が「就学前まで無料にする」と決断すると、他党の議員もあわてて議会で取り上げるようになり、徐々に対象年齢が拡大されました。その後、日本共産党が2議席に前進する中で、公約で掲げた中学卒業までの医療費無料化が実現しました。

②小中学校の教室に扇風機の設置

日本共産党市議団は、2007年の6月議会一般質問で、教室の暑さ対策としてエアコン・扇風機の設置を提案して以来、繰り返し市議会で教室の暑さ対策を提案してきました。前回の市会議員選挙でも、扇風機の実現を公約に掲げ奮闘。当選後、根本みはる市議がさっそく6月議会に取り上げました。質問を通じて実現に向けて市の姿勢を変えさせました。

豊田市内の小中学校ではPTAの廃品回収などで扇風機の設置費用を捻出する学校が増えていました。このようなPTA活動に依存するのではなく、扇風機は市の責任で設置すべきだと、「小中学校の教室に扇風機の設置をすすめる会」が立ち上げられ署名活動がすすめられました。日本共産党市議団は市民のみなさんの活動を応援して、力を合わせて実現に努力。署名は3803名集められ

ました。議会で請願が全会一致で可決され、ついに、すべての教室に設置されました。

③小中学校に少人数学級少人数学級の拡大を加速させた決定的な役割は、日本共産党市議団の調査と議会質問でした。市独自の少人数学級拡大には、「学級担任を持てる教員の採用権限が市には無い」という制度的な「カベ」がありました。日本共産党市議団は、党国会議員団と一緒に文部科学省に出向き、直接交渉。権限拡大を働きかけました。この働きで「中核市への人事権移譲」がすすめられ、日本共産党市議団はいち早く市議会で拡大方針を提案しました。市当局は「拡大は理論上は可能」と答弁。少人数学級拡大に大きく舵を切る決定的な瞬間でした。その後、市は、独自に教員を採用するための条例を制定。小学校1, 2, 3年、中学1, 2, 3年にまで拡大。現在、市当局は、残る学年でも「拡大方向を検討する」としています。

④コミュニティーバス（おいでんバス・地域バスなど）の実現と拡大

日本共産党市議団が15年前に市議会に議席を得て、真っ先に提案したのが公共バスでした。当時は、議会の中でもバス問題を取り上げる議員はいませんでした。「車の街・豊田」ではバスの普及はあたかも「タブー」という雰囲気でした。しかし、名鉄バス路線のあいつぐ撤退の中、大村市議が、その後も市議会で繰り返しバス問題を取り上げる中、2002年6月からは、中心市街地バスが100円でスタート。その後、市長がバスを「社会資本」と位置づけ、「採算性だけで判断しない」と表明。現在では、おいでんバス（基幹バス）が13路線、地域バスが13地域で走り、路線延長距離数1360km、年間総利用人数216万人となっています。

⑤南部地域に救急医療施設のめどをつける

日本共産党市議団は、病院・医療体制の不足を改善するように繰り返し議会で取り上げてきました。大村市議は、豊田市を含む西三河北部医療圏では、病院の病床数が基準数よりも500床も少ない現状を明らかにさせました。根本市議は、南部地域では、救急車で救急搬送された内の1千件以上が、安城市、刈谷市、岡崎市など市外の病院へ搬送されていた事実を明らかにさせました。このような中で、「地域医療と病院問題を考える会」の市民運動がアンケート活動や署名運動を展開。日本共産党市議団はこれらの運動を応援し力を合わせてきました。平成26年度、「医療提供体制強化推進費」が予算化され、南部地域に「1次救急診療所の整備」をすすめる事が決まりました。

（おおむら よしのり 会員／日本共産党豊田市会議員）

戦後七十年と労働組合

吉田 豊

<はじめに>

戦後も七十年ともなると、立派に「過去」になるのだろう。「戦後〇年」が続くことを願っているが、安倍晋三の「戦後レジームからの脱却」が、この私の願いを砕きつつある。

「戦後」でなければ、「戦前」あるいは「戦中」に移行することになる。

<組合は平和の力>

七十年前の日本は、「戦争をしない国づくり」という課題に直面していた。どうして戦争をしたのか。なぜ止められなかったのか。そして、連合国の手によって非軍事化（軍の武装解除と解体・軍事産業の禁止）された。また、大地主制度や財閥が解体され、集中排除・独占禁止で統制経済から市場競争に移った。だが社会システムの改革だけでは不十分である。平和は、これを実現する社会的な力がなければ支えられない。婦人参政権も平和の力と考えられたし、中央権力から独立した地方自治も平和の防波堤である。そして労働組合の育成もまた日本民主化の一環であり、平和の力として期待されていた。

<組合は平和運動をおこなう>

戦争中、労働者はあらゆる意味で悲惨であった。労働時間や職場安全・健康などの労働条件は全く無視された。仕事の内容も、軍事最優先であった。船員や運転手は、兵士と武器を運び多くの犠牲を出した。教員は、大切な教え子を戦場に送り出した。看護婦は、戦場で血にまみれた患者を再び戦場に送り出した。役場の吏員は、赤紙（召集令状）を配布した。いずれも、「死」や「破壊」につながる作業を仕事として強制されたのである。

二度とふたたび戦争に協力する仕事を絶対にくりかえしてはならない。労働者は、組合活動を通じて、人間らしい職場と仕事を求める。だから、労働組合は戦争になる前に平和を守り実現する運動をする。それが、同時に労働条件の改善や地位向上につながるからである。また、戦争につながる業務を許さないと経営・資本をチェックするのは、労働組合の役割である。それが、労働組合として社会的な責任をはたすことである。ベトナム戦争の時に米軍の武器弾薬の輸送をストップするなど、反戦の国際連帯の経験もある。

<「戦争する国」にストップを>

持株会社が解禁され、独占が大規模に進行している。日本中、海外のファンドが支配するHDばかりである。農協と農業委員会の弱体化で、耕さない者の農地支配が復活させられようとしている。投票率の低下や小選挙区制などで国民の権力チェックが衰退させられている。教育委員会

の独立性が削がれ、自治体への中央統制も強化されている。

武器輸出解禁で軍事産業は堂々と復活し、強襲部隊などの自衛隊の実戦的な編成も計画されている。労組が原発再稼働を求める電力会社のように、労働組合のチェック機能が失われている。七十年たって、新しい形の戦争国家が生まれようとしている。

それでも、こういう動きにストップをかけるのは地域や市民生活と結ぶ労働組合運動である。戦争に向かわないことが、労働者の人間的な労働と生活を保障するものである。だから、「戦争する国、ストップ」が組合運動の大きな目標になる。

<労働組合は選挙運動をする>

日本の民主主義にとって、投票率の低下は深刻な問題である。日本の主人公は国民であ

り、主権者・国民の意思（民意）が政治に反映しなくなれば、もはや代議制ではなく、権力の専制的な支配に変質してしまう。投票率が六割を下回るとは、そういうことである。

まず、組合は組合員が投票に行くようにする。誰・どこに投票するかは別として、政治に参加することが必要である。また、自分の暮らしと政治とが関わっていることを理解することでもある。とにかく参加し、投票所の机の前で考えることにも意味があると思う。

次に、組合としては、自分たちの要求との関係で立候補者（政党）の政策を点検する。公開質問状を送って、自分たちの要求への候補者の態度・姿勢を問い、組合員や職場の仲間に伝えるなどの紹介活動をする。組合員は、これを参考にするだろうし、今の政治状況の学習にも役立つ。また、問われた候補者の態度形成の役割もはたすだろう。

さらに、政党支持の自由という一人一人の基本的な人権を尊重し、組合員による後援会活動など積極的な選挙活動を保障するのも組合の役割である。主権者である一人ひとりが、職場という場所でも大いに政治を語ることが大切である。職場で「政治をタブーにする」ことは問題であり、日頃から政治の風が吹く状況をつくることが大切である。

また、首長選挙の場合には地域で労働者の要求を実現するために、組合が地域の市民団体などとともに候補者を立てる場合もある。また、候補者を推薦し、その政策や人柄を組合員や周囲に広げる活動をする。あるいは、候補者への支持を決めることもある。これらは、組合員の生活向上など権利の実現をすすめる組合活動として、学習を深めながら進められるものである。

<労働法制改悪は反民主主義>

安倍内閣の出してきている労働法制の改悪は、労働組合を労働条件決定過程から排除するものである。労働権は社会権だから、健康で文化的な働き方と生活とを保障する労働者保護法の前進が必要である。同時に、職場における自治、労使対等原則にもとづく交渉が大切だと思う。働き方や地位・身分にかかわる労働条件を労使交渉で決める余地が奪われてはならない。「みんなで決める」「毎年、更新・確認する」という職場の作風が、組合への組織化につながるにちがいない。その意味では、安倍改悪は、労働者への劣悪な労働条件の押しつけだけでなく、組合への攻撃である。労働法制改悪は、戦後七十年の戦後体制破壊の全体の中でも重要な部分（ワンピース）である。

<おわりに>

七十年前につくられた社会体制の全てを擁護するつもりは私にもない。しかし、そこにある民主的なもの（自由・平等・平和・社会的連帯という価値）は、その後の国民の運動や努力で深められ、定着してきたものである。それらは、今後も発展するものとして、いつまでも大切にしていきたい。この七十年間にも、進んだり、戻ったり、ジグザグの道がつづいてきた。「曲がり角」や「分岐点」を、何度も経験し、鍛えられてきた。そのことを思いだしたい。

そして、戦後民主主義の道を進んできた体験を元にして、経験知を伝え、より深めるという作業も七十年の節目には必要である。労働運動の経験の乏しい部分に、どう戦後労働組合のとりくみの歴史を伝えるのか。実体験に欠けることを伝えるという難しい面もある。切実な要求によりそうこと、共感しあうこと、孤立させないこと。「相談は組合へ」という看板を高くかかげることが、特別に大切な時のように私は思う。

（よしだゆたか 所員・県学習協・会長）

今、トヨタの労使で議論されていること

杉山 直（三重短期大学・所員）

はじめに

「トヨタ、定年後の月収維持 新制度検討 熟練技術者を確保」¹、「トヨタ、若手の賃金手厚く 工場従業員年功部分を圧縮」²、「トヨタ漢字肩書復活を検討 『工長』『組長』若手育てて」³、「トヨタ、社員の賃金体系見直し 技能系、能力重視に」⁴。

1月に入り、トヨタの労働条件に関する報道が筆者の知る限り4回あった。トヨタの労働組合(以下「組合」とする)がどの程度の賃上げ要求をするのかといった春闘前においては、トヨタの賃金がマスコミに取り上げられることはあっても、トヨタにおける労働条件が何回も取り上げられることは珍しいのではないだろうか。

その理由を結論から述べるとすると、トヨタでは労使で構成される「強い技能系職場づくりに向けた人事施策に関する検討委員会」(以下「委員会」とする)が設置され、そこで技能職に関する労働条件などの見直しの議論が進められており、先の新聞報道はその委員会でトヨタから示されたものを一部、紹介したものである。

ところでこの委員会であるが、今年1月までにすでに5回開催されており、次回(第6回)は5月に開催するということである。委員会は「小休止」に入り、しばらくは議論が進展しないので、第5回までの委員会での議論を整理するには良い時期である。

そこで、技能職の労働条件などがどのように変更されようとしているのか、その点をみるために、ここではこの委員会で取り上げられた課題や変更の方向などについて紹介することにしたい。

1. 委員会設立までの簡単な経過

2011年5月、トヨタに労使で構成する「モノづくり基盤の強化に向けた働き方変革委員会」が設けられた。「働き方変革」の意味が「効率性を高めつつ、メリハリのある働き方をすることで、トヨタの強みを更に伸ばし、競争に打ち勝っていこうとするもの」⁵と言われたように、この委員会の目的は、トヨタの競争力強化に向けて、労働条件や人事制度などを見直すものであった⁶。

この委員会は12月までに9回開催され、特に事務技術職と業務職に関わる労働条件や人事制度の変更を実施したのである。

この後も「トヨタの競争力強化」はトヨタの労使における共通する課題となり、特に「人材育成」が1つの柱に据えられた。例えば、トヨタが労働組合(以下「組合」とする)の要求に回答する2013年3月の第4回労使協議会において、豊田社長は『『持続的成長』の実現には、あらゆる面での競争力が不可欠だが、全ては、『人の力』にかかっている』⁷と述べ「弛まぬ人材育成」を挙げている。

一方、組合は事務技術職と業務職の制度変更を行ったこともあり、「人材育成」については技能職を課題とし、2013年9月に示された『第54期後期運動方針(案)』の「働き方変革の推進と活力ある職場づくりに向けた組合機能の強化」の「働き方の変革(技能職)」につ

¹ 『中日新聞』、2015年1月9日。

² 『日本経済新聞』、2015年1月25日。

³ 『中日新聞』、2015年1月27日。

⁴ 『中日新聞』、2015年1月28日。

⁵ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1026、2011年10月19日。

⁶ これについては拙稿「赤字業績下におけるトヨタの労使関係」猿田正機編著『逆行する資本主義とトヨタ』税務経理協会、2015年で明らかにした。

⁷ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1088-①、2013年3月14日

いて、「環境変化が激しい中での稼働対応にあっても、トヨタの真の競争力強化と持続的な成長を実現するために不可欠な人材育成のあり方について会社と論議していく」⁸と述べているように、トヨタと議論していくことを明らかにしている。

そして組合は「54 期後期『活動の中間まとめ』報告」において、先の方針に関わって「組合として整理してきた課題認識と会社の認識をしっかりと共有した上で、持続的成長に向けた技能職の働き方のあるべき姿や、それを実現するための人材育成の考え方・方向性について、会社と議論を進めていく」⁹という「今後の対応」を明らかにしている。

ところで6月25日、トヨタと組合との間で生産問題懇談会が開催され¹⁰、「人材育成を支える人事制度」が1つの課題として取り上げられた。

懇談会で組合は「人づくりが大切」と言われつつも、頻繁な生産変動と応受援により生産が優先されていると感じる組合員も少なくなく、多数の応受援者が在籍する職場では技能向上に向けた指導工数が十分に確保できないという組合員の声などを挙げ、トヨタに対し柔軟な応受援対応と人材育成を両立させる取り組みを質問した。

これに対してトヨタは対応策を組合に説明し、その1つとして「いかなる環境変化も乗り越え、常に成長し続けられる『たくましい人材』を、従来以上に積極的に採用していきたい」¹¹とし、期間従業員の登用について説明した。このトヨタの説明では、人材育成について十分ふれられておらず、そこで組合は「一人ひとりの育成、働き方の向上および職場力の強化を、どのように考えているのか伺いたい」¹²と再度質問した。

これに対してトヨタは、今後乗り越えなければならない環境変化について、生産変動と高齢化の観点から表1のような説明をし、組合との間に労使委員会を設置し、議論をしたいことを提案したのであった。

表1 トヨタの委員会設置の問題意識

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">●生産変動については、TNGA が本格化するなかで、特にユニット工場は、海外事業体のライン切替時の生産バックアップによる急激な増減産への対応が必要。●高齢化については、公的年金支給開始年齢の引き上げなどにより、SP 再雇用者は'13年度は7割強まで増加しており、今後も65歳まで社内で働き続ける人が大半と想定されることに加え、P部門技能職の50歳以上の人員は、成り行きで10年後に約1.5倍となる。●これらの環境変化を乗り越えて、技能職が若手から65歳まで「いつまでも」いきいきと働き続けられるよう、教育体系、役割付与・評価制度や要員施策を含めた人事施策全体の見直しを図り、また、必要に応じて、労働条件についても見直しを進めていきたいと考えている。 |
|--|

(出所) トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1132、2014年7月2日から作成した。

(筆者注)

1.TNGA: トヨタ・グローバル・アーキテクチャー。アーキテクチャーは基本設計や設計思想のこと。商品力の飛躍的向上と原価低減を同時に達成する新しいクルマづくりの方針のこと。TOYOTA Global Newsroomの中に「TNGAの取り組み状況」(http://www2.toyota.co.jp/jp/news/13/03/nt13_018.pdf)がある。

2.SP: スキルド・パートナー。トヨタの技能職に対する再雇用制度。

3.P 部門: 工場部門

この提案に対して組合は「稼働対応と人材育成の両立の困難さに関する声は、様々な職場で確認しており、重要課題と認識。今後、労使委員会において議論を深めていくことに異論

⁸ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1098、2013年9月30日

⁹ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1128-②、2014年5月7日

¹⁰ この生産問題懇談会においてトヨタは「(期間従業員の)採用環境は非常に厳しく、従来週200名程度だった採用可能数は、特別手当を支給しても週70名程度」と期間従業員への応募が少ないことを明らかにしている。こうした状況を反映してか、トヨタは期間従業員の新聞での募集において、2014年9月まで「経験者手当」1万円としていたが、10月になるとこれが増額され、1万円、7万円、10万円となった。経験者手当は「6カ月以上の満了認定者で、初回給与支払日の在籍者に支給」され、1万円は「6カ月から12カ月満了の場合」、7万円は「18カ月から30カ月満了の場合」、10万円は「35カ月満了の場合」である。

¹¹ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1132、2014年7月2日。

¹² 同上。

はない」¹³とし、委員会の設置を認めたのであった。

2. 委員会設置に対する問題意識

委員会設置のトヨタの問題意識は表1でわかるが、改めてトヨタと組合の委員会設置に対する問題意識をみておきたい。

第1回委員会（2014年7月28日開催）において、両者の委員会に対する問題意識が述べられている。

トヨタは会社を取り巻く環境変化の中で、トヨタが持続的に成長していくためには、これまでの技能を伝承し、さらに技能職の技能を向上させ、「チームで課題を解決していく、強い職場を堅持していくことが重要」¹⁴であり、そのために「人材育成、働き方をはじめとする人事施策の方向性を持続的に議論していく場」¹⁵として委員会を立ち上げると述べている。

一方、組合はトヨタの持続的成長のためには、技能系職場で働く者が高いモチベーションを持ち働き続けることや、トヨタ的な職場での力を維持していくことが重要であるが、現状は従来以上に人材育成やあるべき職場体制の構築が難しくなっており、「会社として『意思をもった踊り場』と位置付けられている本年、まさに今後の持続的成長に向けて、再び技能系職場の人材育成や働き方など幅広く議論する必要がある」¹⁶と述べている。

いずれにせよ、トヨタの持続的成長のためには、技能職の人材育成などの人事施策の見直しが必要になっているということである。

ではなぜそうした技能職の人事施策の見直しが必要となっているのであろうか。表1では生産変動と高齢化が指摘されているが、第1回委員会では、人材育成そのものが課題として取り上げられている。つまり、技能系の職場では作業の標準類が整備・充実されてきたが、そのことにより「異常や変化点への対応力や改善のベースとなる自ら『考え』行動する力の低下が懸念される」¹⁷（トヨタ）状況にあり、さらに「技能系の現場の本質である、職場の中で教えられるといったOJTによる技能伝承・発揮の機会や実践が、従来に比べ難しくなっている環境である」¹⁸（組合）ことが指摘されているよう、技能系職場における教育力の低下が懸念される状況となっているのである。

3. 委員会の問題意識

ところで委員会では環境変化から議論を始め、第2回委員会（8月27日開催）において取り組みの方向性を確認し、第3回委員会（10月29日開催）から技能職の人事施策について具体的な議論を行っている。

委員会での検討課題をみる前に、検討課題につながる第1回と第2回の委員会での議論を簡単に整理しておきたい。

生産問題懇談会では環境変化として生産変動と高齢化が挙げられていたが、第1回委員会では、「高齢化」・「要員」・「人材育成」を「観点」として環境変化について議論し、環境変化と課題の認識及び各施策の方向性について労使で確認している。

その中の各施策の方向性は表2のとおりである。

¹³ 同上。

¹⁴ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1134、2014年8月4日。

¹⁵ 同上。

¹⁶ 同上。

¹⁷ 同上。

¹⁸ 同上。

表2 第1回委員会での確認した各施策の方向性

- 今後乗り越えなければならない環境変化を『踏まえて実現したいこと。』
- ①若手から「技能」と「考える力」を修得し、65歳まで能力を最大限発揮しつづけること。
- ②生産変動や再編によって工場やショップが変わっても、成長・活躍し続けること。
- 各施策を検討する上では、守り続けるもの、変えるもの、両者をしっかり見極めながら進めていきたい。
- i)強みを高め今後も守り続けるもの：強固な組織体制や階層的な人材育成等。
- ii)従来の枠組みを超えて議論すべきもの：65歳まで働き続ける方が大半を占める状況や中長期的に起こり得る生産変動等を踏まえ、入社から65歳までいきいきと働き続けられる仕組みや同工場・同ショップを与件とした成長・活躍のあり方等。

(出所) トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1134、2014年8月4日から作成した。

4・委員会での検討課題

これら2回の委員会を経て、第3回委員会では、委員会の課題を表3のように整理している。

表3 委員会の課題

- 就業人口が減少し、高齢化が進展する中でも、トヨタのモノづくり競争力を維持・向上するには、以下の2点が必要。
- ①メンバーが多様化する中でも、チームで成果を出し続ける強い職場を堅持していく事。
- ②入社から65歳まで、一人ひとりが技能を高め、発揮し続ける事。
- この2点の実現に向け、「人材育成」「組織体制」「一人ひとりの健全な意欲喚起」の観点で取り組みを進めたい。

(出所) トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1141、2014年11月4日から作成した。

そして第3回委員会は、第2回委員会でトヨタが説明した人材育成施策に対する組合員の「受け止め」について組合から説明があり、その後、トヨタから「堅固な組織体制」・「健全な意欲喚起に向けた評価・処遇」について取り組みの方向の説明があり、組合と議論している。

この第3回委員会でトヨタが説明した取り組みの方向は、今後、トヨタから提起される人事施策の骨子となるものであるため、いくつかの点の要点を示しておきたい。

まず「堅固な職場体制」であるが、トヨタは強固な職場づくりを進める必要がある、そのためには、次世代の人材育成に取り組むポスト長の役割が重要であるとし、堅固な職場体制の整備とあわせて、CL・GL・TLの人材育成における役割と注力すべき行動を明確にしたとし、表4のような役割を組合に提起した。

表4 人材育成における役割と注力すべき行動

- ・CL(人材育成の最高責任者)=仕組みづくり
人材育成が継続する「仕組みづくり」に注力し、数年後の係内メンバーの配置・育成計画の構想を立て人材育成を進め、それに必要な体制の整備をして頂く。
- ・GL(現場第1線の監督者)=人づくり
期間従業員・応援者・異動者も含めて組内メンバー一人ひとりへのきめ細かな面倒見にさらに注力して頂く。
- ・TL(プレイングリーダー)=モノづくり
「プレイングリーダー」という位置付けに変化はないが、職場によってはGLが行っている作業指示・訓練など、TLが担うべき「作業指導者」の役割を確実に行って頂き、メンバーに「モノづくり」の基本を徹底指導する。

(出所) 表3に同じ。

そしてトヨタは、組合に対して「CL/GL/TLの役割を明確にし、人材育成のサイクルが周
り続ける仕組みづくりに取り組んでいきたいと考えている」¹⁹と説明している。

次に「健全な意欲喚起に向けた評価・処遇」であるが、トヨタから組合に提起された論点
を要約すると表5のとおりである²⁰。

表5 トヨタから提起された健全な意欲喚起に向けた評価・処遇の論点

●技能を高める ・成長のスピードを処遇に反映していくことも大事であり、組合員一人ひとりの成長が、従来以上に実感できるものとしていく方向で見直しを検討したい。 ●技能を発揮し続ける ・今後、技能の発揮度合いを評価・処遇に繋げていく事で、持てる力を十二分に発揮できている方には報い、できていない方には奮起を促す仕組みの導入を検討していきたい。 ●60歳以降の処遇 ・60歳で区切らず、65歳まで技能を高め、発揮し続け頂くために、再雇用後の仕事・役割・働き方に応じた処遇を検討していくべきと考えている。 ●60歳以前の生活資金のベース ・生活資金のベースを確保するという考え方を、60歳以前においても、新たな賃金項目として明確化することも検討していきたい。 ●家族手当 ・共働き世帯の増加、今年秋の女性活躍新法制定等、環境変化を踏まえて家族手当について、見直しを検討したいと考えている。 ●生産性の処遇への反映 ・旋回の見直しにあわせて、生産性の処遇への反映の仕方についてもより分かりやすく、より意欲を喚起できるという観点から整理していきたい。
--

(出所) 表3に同じ。

5. 見直し後の評価・処遇

第4回委員会(12月22日開催)は、第3回委員会を受けて、トヨタの問題提起に対する職場の「受け止め」を組合から説明し、次いでトヨタから「CL/GL/TLの役割の明確化」とそれを実施するために必要の「TLのガイドライン」の考え方、「評価・処遇」の方向性について説明があった。

まず「CL/GL/TLの役割の明確化」については、トヨタは組合に対して表6のように職位名称に「工長」、「組長」を使うこと、そしてこのポストへ「職位手当」を支給したいという説明を行った。

表6 CL/GL/TLの役割の明確化

・CL/GL/TLそれぞれの人材育成に於ける役割と注力すべき行動を職能要件に反映し、CL/GLについては、「話し合い制度」で人材育成をテーマに登録し、人事評価にも反映、人材育成の取り組み状況を「見える化」していく。 ・ポスト長が、組織を統率し人材育成を進める責任者である「長」を従来以上に意識し、メンバーにも認識頂く為、職位名称をCLは「工長」、GLは「組長」への変更を検討する。 ・組織の要として重要な役割を担っていただくポスト長に報いる為に「職位手当」を支給したい。

(出所) トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1147、2015年1月6日から作成した。

そして次にトヨタは、「評価・処遇」について「見直し前後の賃金項目のイメージ」を組合に対して説明をした。トヨタが組合に説明したイメージ図は図1のとおりである。

新制度は、60歳以降での働きに対応するために、「60歳以前」と「60歳以降」と2つに

¹⁹ トヨタ自動車労働組合『評議会ニュース』No.1141、2014年11月4日

²⁰ 「生産性の処遇への反映」において、トヨタは「技能の向上に応じて資格を付与する職能資格制度は、トヨタ生産方式を支える人材育成を促進する為の基礎であり、今後もなくてはならない制度である」と述べているとおり、職能資格制度を重視していることがわかる。

分け、さらに60歳以降がさらに「ポスト長を継続する方など」とそうした者以外に分けられている。

まず60歳以前における賃金体系は、次のように変更される（紙幅の関係から、変更理由の詳細をふれることができない）。

①職能個人給と習熟給が統合される（大きな成長を実感できるようにするため昇格直後は昇給額を大きくし、その後次第になだらかとすることを検討する）。

②技能の度合いを評価するために「技能発揮考課」を導入し、その考課結果を反映する「技能発揮給」を導入する。

③生産性給を職能基準給に統合する

④生活資金のベースにあたるものとして、「基礎給」を導入する（60歳以降は、この基礎給が「企業年金・退職金」に置き換えられていく）。

60歳以降の者については、ポスト長を維持する者などについては、基礎給を除き60歳以前の賃金項目が維持され、そのような者以外は、職能個人給と技能発揮給のみとなる。つまり、ポストについている者は60歳以前と同等の処遇となるが、そのような者以外は、賃金ダウンとなる。

図1 見直し前後の賃金項目のイメージ

現行	新制度		
	< 60歳以前 >	< 60歳以降 >	
		ポスト長を継続する方など	左記以外
	職位手当	職位手当	
職能基準給	職能基準給	職能基準給	
生産性給	職能個人給	職能個人給	職能個人給
職能個人給	技能発揮給	技能発揮給	技能発揮給
習熟給/役割給	基礎給	企業年金・退職金	企業年金・退職金

（出所）表8に同じ。

そして、第4回の委員会を受けて、第5回委員会（2015年1月23日開催）では、「役割給見直しの考え方」²¹、「技能発揮考課」、「60歳以降の処遇を複線化する際の基準」についてトヨタから説明があり、議論されている。

おわりに

2014年7月28日に第1回委員会が開催され、第5回委員会は2015年1月23日に開催された。約半年で、職位の役割や名称変更、能力発揮考課の導入、賃金項目の変更が明らかとなってきた。おそらく、第5回の委員会までに明らかにされてきたものは、今後、さらにトヨタによって具体化され、第6回委員会以降において労使での詰めが行われ、技能職の人事制度などは変更されていくであろう²²。

トヨタは2014年に技能職の賃金制度を変更した。今回の賃金制度の見直しは、それ以降のものであり、委員会でトヨタが示した「賃金項目のイメージ」は、大幅な制度変更となる。すでに述べたように、第6回の委員会は、今年（2015年）5月に開催される。これ以降の内容については、あらためて紹介したい。

²¹ 第4回委員会で、トヨタは組合に対して、習熟給が職能個人給に統合されるという説明をしたが、組合は役割給の扱いが不明である点を述べ、第5回の委員会で説明することを求めている。

²² 『中日新聞』（2015年1月28日）では、2016年から変更された制度を実施すると報じている。

この2ヶ月 2015/1・1～2015/2・28

- 2015年1月1日●来春卒業予定者の就職内定率最高に 千葉労働局東京新聞
●トヨタ・ニコン・東芝も韓国人強制徴用 中央日報
- 1月2日●「残業代ゼロ」制度導入へ 国が法改正方針 - 日テレNEWS24
- 1月3日●月給は数万円…ディズニーランドで働く人たちの悲惨な現実 DMM ニュース
- 1月4日●米西海岸、港湾の労使交渉難航 ポテト以外も輸出遅れ 日本経済新聞
- 1月5日●労働力不足に外国人採用の動き 北上、数百人規模 岩手日報●ルネサスのリストラはね返す しんぶん赤旗●ローマの警官 正月休みの労働を拒否 ロシアの声
- 1月6日●アメリカン航空パイロット労組が新労働協約で合意 - 23%昇給 BB
- 1月7日●改正社会保険法発効、外国人労働者も加入可能に 日刊ベトナムニュース●インド 炭鉱労働者50万人が6日にスト、電力供給に影響か？新華ニュース
- 1月8日 ●新労働時間制度 一定の制限設ける方向で調整 NHK ●年収 1075 万円以上の専門職対象 労働時間規制外す 日本経済新聞 ●全日本トラック協会／労働力確保のための労働環境の改善と整備を推進（星野良三全ト協会長年頭所感）プレスリリース
●2014 年海外派遣労働者数 10.5 万人、日本向けが倍増 日刊ベトナムニュース
- 1月9日 ●いつもポケットに憲法を…京都の労働組合が小冊子作製 京都新聞 ●裁量労働、一部営業職に拡大 デイリースポーツ
- 1月10日●韓国: 二大労総委員長が緊急面談、「労働市場構造改悪」に共同対応へ LNJ
●労働総研春闘提言 しんぶん赤旗
- 1月11日●労働法令 就職前から 北海学園大・教員向け実践本出版 北海道新聞 ●「最長で 147 連勤」「局員との格差がやばい」 テレビ制作会社の過酷な労働実態 GJ ●日本の生産性、20 年連続で「最下位」OECD 主要先進 7 カ国中 プレスリリース
- 1月12日 ●<社説>新労働制度 なし崩しの導入は禍根残す 琉球新報 ●正社員増へ労働局対策 求人 7 0 0 0 人・就職 2 1 0 0 人目標 琉球新報
- 1月13日●正規雇用へ 4 本柱 沖縄県と労働局連携 沖縄タイムス ●最期は山谷の仲間と 元労働者「合葬の墓」来月完成 東京新聞 ●県内パート過去最高 1 0 . 6 % 労働組合員数は 5 年連続減 岐阜新聞
- 1月14日 ●中国の「ユニクロ下請け工場での過酷労働」が明らかに！残業月 134 時間、罰金制など - IRORIO (イロリオ) ●米求人件数が 14 年ぶり高水準、労働市場の緩み縮小 ロイター ●裁量労働、一部営業職も 厚労省審、残業代ゼロ拡大検討 朝日新聞
- 1月15日 ●働き方見直し「ワークライフバランス」を 奈良労働局が推進本部 [産経]
●ブラジル 3 万金属労働者、整理解雇に対抗して高速道路を占拠 LNJ ●外国人労働者に「日本回避」の動き 猛烈な円安が影響 livedoor
- 1月16日 ●労働時間規制の除外、IT 技術者も対象 厚労省検討 日本経済 ●「残業代ゼロ」厚労省案 長時間労働防止へ 雇用側に罰則規定 東京新聞
- 1月17日 ●新たな労働時間制度で骨子案示す「高度プロフェッショナル労働制」NHK
●成果型労働制: 労働者保護ルールに穴が開く 厚労省骨子案 - 毎日新聞●ユニクロ、中国の下請け工場で違法労働 香港 NGO が調査 J-CAST ニュース
- 1月18日●原発作業員の安全確保要望 東電に福島労働局長 福島民報 ●「長時間労働

でうつ病」提訴 イサンに47歳男性読売新聞

1月19日 ●母親の労働時間と子どもの肥満の関係「睡眠不足」に影響 livedoor

●労働時間ルール強化すべきが5割、緩和は1割 プレスリリース ●女性管理職の比率、108カ国中79位＝国際労働機関 マレーシアナビ ●均等待遇へ仕事を数値評価 生協労連 正規・非正規の雇用者調査 東京新聞 ●入社1週間前に内定取り消し、不況が理由は違法 日経 ●厚労相、泉南訪れ謝罪 石綿訴訟原告に「心からおわび」朝日新聞

1月20日 ●労働市場の柔軟性、韓国だけが逆行 中央日報 ●山梨労働局、県経営者協会に「働き方改革」要請 [産経] ●宅配便ドライバーが強いられる過酷な労働「10分遅配で土下座も」DMM ニュース ●解雇ルールの明確化を提言 OECD、労働移動促す 47NEWS ●高まる地域労働運動の役割 京都総評が運動交流 京都民報 Web

1月21日 ●ユニクロ、NGO調査受け入れを検討 下請け長時間労働 朝日新聞 ●北海道知事の労働委任命は「職権乱用」札幌地裁 [産経] ●中国：労働年齢人口が3年連続減少―「一人っ子政策」が裏目 国家統計局 が20日発表した16－59歳の労働年齢人口は371万人減少。BB ●大統領が労組強化の労働改革法案を国会に提出 チリ JETRO

1月22日 ●タイ政府提案の受刑者の漁船労働、人権団体が反対で撤回 ロイター ●派遣労働者の厚生年金加入拡大へ 厚労省 日テレ NEWS24 ●大阪府労働委：市の労働協約廃止「不当」8件目の救済命令毎日新聞

1月23日 ●米新規失業保険申請件数が減少、労働市場の改善示す ロイター ●ワタミ次期社長「労働環境、ブラック払拭」居酒屋に定休日 日経 ●労働組合：県内組織率10%…最低値を3年連続更新 / 沖縄 毎日新聞

1月24日 ●2億円の給付金請求を放置 京都労働局、元課長ら処分 [産経] ●「すき家」の深夜営業、6月末までに再開へ 労働環境の改善進む livedoor ●イスラエルに出稼ぎのタイ人労働者、多くが劣悪環境に HRW AFPBB News ●厚生労働副大臣が、東京電力に労働災害防止対策の徹底を求め 厚生労働省

1月25日 ●長崎県、労働局から是正指導 臨時職員が社会保険未加入 日経 ●労災給付金2.1億円を放置 京都労働局、加害者側に請求せず 日経 ●アーセナル、ブラジル人DFパウリスタ獲得間近も焦点は労働許可証 SOCCER KING ●労基法改正案 過重労働の懸念が強まる 西日本新聞

1月26日 ●海外から批判も「外国人技能実習制度」の闇 JIJICO ●新たな成長パターンを模索する中国―新型都市化からシルクロード経済圏まで シノドス

1月27日 ●西成の日雇い労働者施設が存続 橋下市長「地元を尊重」朝日新聞 ●介護分野に外国人実習生：「安い労働力求めるなら失敗に」毎日新聞 ●三菱日立パワーシステムズ、来年4月に労働条件を統一へ―事業統合総仕上げ 日刊工業新聞

1月28日 ●有給休暇の取得を 佐賀労働局、経済団体などへ要請 佐賀新聞 ●月270時間の時間外労働も、厚労省調査で2304事業所の違法な実態が発覚 IRORIO (イロリオ)

1月29日 ●「最低賃金」春闘の大きなテーマに 底上げ目指す労働側 経営側は慎重姿勢 SankeiBiz ●運送会社に事業停止30日＝長時間労働で、全国初―北海道 [時事]

1月30日 ●労働法令違反の送検、大阪が断トツ1位 2年連続 指導に従わぬ風土[産経]

1月31日 ●「派遣労働は一時的」法案修正の要求で自公合意 読売新聞 ●外国人労働者、08年以降で最多の78万人に 読売新聞

2月1日●民主・岡田代表 労働者派遣法改正案は廃案を NHK ●スカイマークの経営破綻は安全・労働者軽視の帰結だ～公共交通事業者は安全・労働者重視の原点に ...LNJ 省

2月2日●技能労働者数/4年連続増 341万人/処遇改善、入職促進で効果 日刊建設通信新聞 ●強制労働の子供100人超救出＝インド 時事通信

2月3日●横浜市がミニパンフ配布 労働環境の基礎知ろう 東京新聞 ●米9製油所労働者がスト入り―新労働協約で労使交渉が不調 WSJ 日本版

2月4日●NZ失業率、第4四半期は5.7%に上昇 労働参加率は過去最高 ロイター ●県内の組合員数、戦後最少 労働環境改善に影響も 佐賀新聞 ●112事業所で法令違反 労働局指導 三重 読売新聞

2月5日●第4四半期NZ失業率は5.7%に上昇、労働参加率は過去最高 ロイター ●建設現場6割に是正勧告 労働安全衛生法違反 佐賀新聞 ●「ブラック企業」に是正勧告 山口労働局 読売新聞 ●違法残業41事業所指導 宮城労働局 河北新報 ●119事業所で法令違反 道労働局、長時間労働や不払い - 北海道新聞

2月6日●アングル：中国出稼ぎ労働者に広がる年金不安、景気悪化も追い打ちロイター ●ホンダ、富士重：日本から米へ部品を空輸―米港湾労働争議で BB

2月7日●1月の海外派遣労働者数8700人、日本向けは1900人 日刊ベトナムニュース ●韓国系企業の労働者129人を救出、「虐待」の疑い メキシコ AFPBB News

2月8日●県内労働者の年間労働2千時間超 5年連続全国上回る 琉球新報 ●「疑惑」事業所：8割に法令違反 労働局調査 時間外150時間超も /山形 毎日新聞

2月9日 ●米USW労働者、製油所ストを拡大 WSJ 日本版 ●建物や労働環境 仏工場と比較 富岡製糸場で資料展 上毛新聞ニュース ●台湾在住の外国人80万人 単純労働者が約7割 日本人は4万5000人 中央社フォーカス台湾

2月10日●中国で拡大する賃金未払い問題、労働争議で死亡事件も WSJ 日本版

2月11日 ●米労働市場には依然緩み＝パウエルFRB理事 ロイター ●欧米為替見通し：米国12月の求人労働異動調査（JOLT）に注目へ 株探ニュース ●韓国：入居者代表に指名され警備労働者不当解雇 LNJ

2月12日 ●中国人強制連行で元労働者 三菱マテリアルと和解協議打ち切り 東京新聞 ●長時間労働・売れ残り買い取りも、ブラックバイト無料電話相談 TBS News ●北朝鮮の建設労働者54人、ネパールに違法派遣 中央日報 ●短期ビザ入国後の労働許可証取得も可、新出入国管理法の概要 日刊ベトナムニュース

2月13日 ●米新規失業保険申請が増加、堅調な労働市場は続く ロイター ●84%で法令違反 過重労働の重点監督 わかやま新報 ●アップル、世界各地のサプライヤー工場での「拘束労働」を禁止 iPhone Mania ●「固定残業代」で長時間労働＝不動産仲介会社を提訴―東京地裁 WSJ 日本版

2月14日 ●成果報酬の新労働制度法案を提出へ NHK ●東北油化と代表取締役書類送検 労働安全法違反疑い 岩手日報

2月15日 ●時間外労働、不払い残業 県内42事業所違反 琉球新報 ●新日系フィリピン：女性ら過酷な労働 家は監視カメラ付き ●韓国：台湾の労働者がハイデイス遠征闘争に熱い連帯 LNJ ●米国経済に深刻な影響 港湾労働者のスト VOR ロシアの声

2月16日 ●米大統領、労働長官を派遣へ 米西海岸港湾の労使交渉 朝日新聞 ●外国人

労働者最多2441人 読売新聞 ●労働時間規制外し アリの一穴許せば社会揺らぐ 愛媛新聞

2月17日 ●筋肉少女帯が歌う、ももクロ「労働讃歌」映像公開 ナタリー ●社説[「残業代ゼロ」法案]長時間労働を懸念する 沖縄タイムス ●アマゾン、税・労働巡り各地で摩擦 「帝国主義的」批判も 日本経済

2月18日 ●外国人労働者増える、県内1705人 鳥取労働局 日本海新聞 ●タイのエビ漁船に囚人の労働力? Newsweekjapan ●82事業所に是正・改善指導 茨城労働局が重点監督 時間外月200時間超も 茨城労働局 東京新聞

2月19日 ●春闘 東芝の労働組合が要求書提出 NHK

2月20日 ●たかの友梨:労組と和解 働きやすい職場へ労働協約を締結 毎日新聞 ●28事業場に是正勧告 労基署、時間外労働など 日本海新聞 ●「日本の労働市場における少数派」公務員の数が見誤られる理由 J-CAST ●労働規制打破の裏で…竹中平蔵氏“パソナ関連予算” 倍増計画 日刊ゲンダイ

2月21日 ●厚労省また条文ミス ×労働省の健康→労働者の健康 朝日新聞 ●米西海岸港湾の労使交渉、労働長官仲介も合意できず再協議へ ロイター ●厚生労働省、過重労働撲滅を目指し求人サイト監視をスタート 月刊人材ビジネス ●ミャンマーで韓国系工場などの労働者が賃上げ求めストライキ 中央日報

2月22日 ●米・西海岸 港湾労働争議で労使が暫定合意 日テレNEWS24 ●西海岸港湾、機能正常化へ=新労働協約で暫定合意 - 時事通信 ●長時間労働、社員並みの厳しいノルマ…過酷「ブラックバイト」なくせ! 関西4大学の学生が労組結成[産経] ●低賃金労働者の比率、韓国はOECD2番目…賃金不平等3番目 中央日報

2月23日 ●カタール、外国人労働者に対する賃金改革を推進 AFPBB News ●人手不足で企業48%賃上げ検討 帝国データバンク NHK

2015年2月24日 ●伊、労働市場改革にメド レンツィ内閣発足1年 日本経済新聞 ●有給取得率、14年連続50%割れ - 「週間労働時間が60時間超」は4年連続減 MNN ●北朝鮮が海外へ派遣する労働者は10万人。まるで奴隷状態一人権活動家 IRORIO (イロリオ

●江田島9人殺傷…実習制度の労働環境に問題と弁護側(広島県) 日テレNEWS24

2月25日 ●流通業 非正規労働者の待遇改善が焦点に NHK ●「均等・両立推進」の企業募集 2部門、佐賀労働局 佐賀新聞 ●妊娠中の労働者:「9時間以上」16%…早産リスク懸念 毎日新聞●タイ社で労働争議、シャープ家電OEM newsclip.be ●戦時中に強制労働させられたとする韓国人ら1500人が損害提訴へ fnn-news.com ●

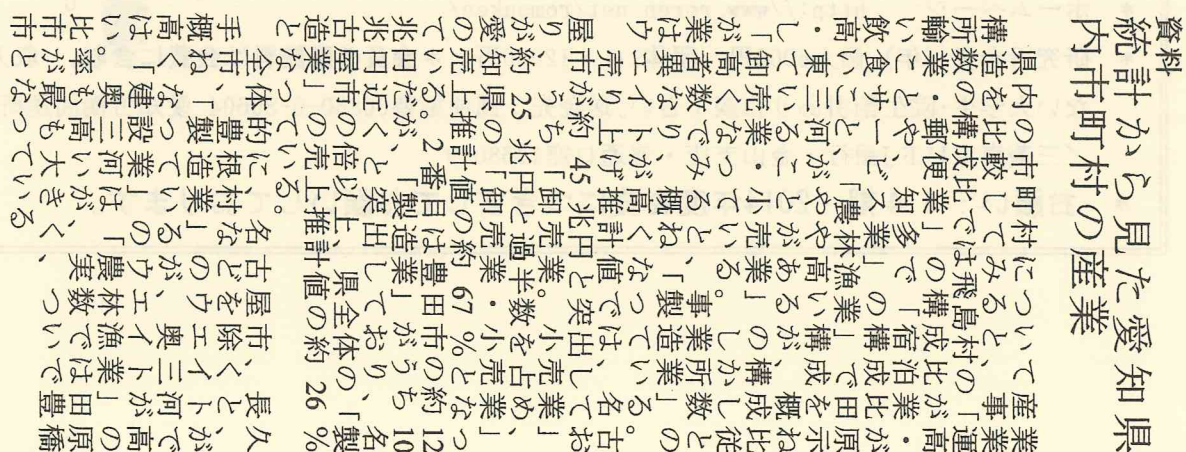
2月26日 ●ユニクロ下請け工場のブラックな労働環境 月300時間労働に違法な罰金 livedoor ●日本 戦時徴用韓国人労働者に199円支給、韓国メディア「ばかに」 新華

2月27日 ●ミャンマーの労働コスト、世界最下位に ミャンマーニュース

2015年2月28日 ●求人情報3分間だけ公開→知人女性採用 奈良労働局の男性職員を給処分 - [産経] ●外国人雇用事業所、外国人労働者ともに2年連続増加 滋賀 [産経]

※ 産経は産経ニュース [MNN]はマイナビニュース AFPはAFPBB News CNWはJ-CAST ニュース LNJはレイバーネット日本 WSJはウォール・ストリート・ジャーナル BBはブルームバーグ GJはガジェット通信

(平成24年2月)



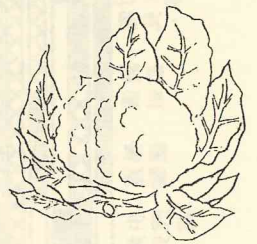
研 究 所 便 り

☆2015年3月15日以降の活動・集会予定など

- 4月11日（土）10時～ 第18回所員会議
- 5月16日（土）10時～ 第5回理事会・第19回所員会議
- 6月13日（土）10時～ 第20回所員会議
- 7月11日（土）10時～ 第21回所員会議
- 10月3日（土）13時30分～第15期総会・記念講演労働運動活動家（予定）

☆寄贈された書籍、購入書籍ほか

- 週刊東洋経済3/7 一冊丸ごと・欧州（ヨーロッパが直面する分裂の危機）
- 週刊エコノミスト3/10 相場は歴史に学べ（株高、円安、原油安のこの先は～）
- 週刊ダイヤモンド3/14 北欧に学べ（なぜ彼らは世界一がとれるのか）
- ニューズウィーク3/10 EUの挫折
- 2015年国民春闘白書



☆経済 3月号 特集：「女性の活躍」と日本社会

4月号 特集：産業再生対抗軸を探る

☆月刊全労連 2月号 特集：15春闘実現しよう！大幅賃上げと雇用の安定

3月号 特集：職場から地域から15春闘の前進を

★今回181号を発行しました。今号も充実した多くの投稿をいただきました。

内容はいずれも力作で学ぶところが多く、編集部一同喜んでいきます。182号も積極的な投稿をお待ちしております。

☆労働情報二ヶ月ニュースを続けて載せています。あっという間に過ぎていきます。

振り返るときに新しい発見があったりします。

* 「所報」第181号（隔月刊） / 発行日2015年3月15日

* 発行所・編集発行人 愛知労働問題研究所（略称：労問研）

* 〒456-0006 名古屋市熱田区沢下町9-3 労働会館304号

* TEL/FAX(052) 883-6978 Eメールai-romonken@roren.net

* ホームページ <http://www.roren.net/romonken/>

* 研究所会費（年）個人6000円 団体1口・12000円 * 会員の購読料は会費に含む。収入のない大学生・院生割引あり相談下さい。送金先：郵便振替00860-6-80604 愛知労働問題研究所
／三菱東京UFJ銀行・金山支店・普通口座1368019

* お願い：14期・2014年度会費につきましてお願いしております。

